

時間外労働の上限規制について (事務局案)

平成29年2月14日

内閣官房働き方改革実現推進室

現行の時間外労働の規制

労働基準法

<原則>

- 1日8時間、1週40時間を超えて労働させることを禁止。【労基法第32条】

<特例>

- 使用者は、労働組合(※)と労使協定(いわゆる36協定)を締結した場合、そこで定めた時間まで、時間外労働をさせることが可能。【労基法第36条第1項】

(※)事業場の労働者の過半数で組織する労働組合、または、(労働組合がない場合は)過半数労働者の代表者

36協定で定める時間外労働の限度基準(強制力のない厚生労働大臣告示)

<原則>

- 月45時間以内、かつ、年360時間以内

<特例>

- (1) 実際には、臨時的な特別の事情がある場合として ~ 上限なく時間外労働が可能(特別条項)
- (2) 適用除外；①新技術、新商品等の研究開発業務、②建設事業、③自動車の運転業務 等

改正の方向性①

時間外労働の法改正の基本的考え方

- いわゆる三六協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を法律に具体的に規定する。
- 規定は、脳・心臓疾患の労災認定基準をクリアするといった健康の確保を図ることが大前提。

その上で、

- 女性や高齢者が活躍しやすい社会とする観点
 - ワーク・ライフ・バランスを改善する観点
- など、様々な観点が必要

※ 脳・心臓疾患の労災認定基準（平成13年12月12日付け労働基準局長通達）によれば、以下のいずれかを満たす場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと評価される。

- ① 発症前の連続する2ヵ月、3ヵ月、4ヵ月、5ヵ月、6ヵ月の時間外労働の平均のいずれかが、概ね80時間超であること
- ② 発症前1ヵ月の時間外労働が概ね100時間超であること

法改正の方向性

<原則>

- ① 36協定により、週40時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を、**月45時間、かつ、年360時間**とする。
 - 上限は法律に明記し、上限を上回る時間外労働をさせた場合には、次の特例の場合を除いて罰則を課す。

<特例>

- ② **臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない年間の時間外労働時間を1年720時間(月平均60時間)**とする。
- ③ ②の1年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることをできない上限を設ける。
- ④ 月45時間を超えて時間外労働をさせる場合について、労働側のチェックを可能とするため、別途、**臨時的に特別な事情がある場合と労使が合意した労使協定を義務付ける。**

改正の方向性③

<その他>

- ⑤ 現在、①新技術、新商品等の研究開発業務、②建設事業、③自動車の運転業務等については、厚生労働大臣告示の適用除外となっている。これらの取り扱いについて、実態を踏まえて対応のあり方を検討する。

- ⑥ その他、突発的な事故への対応を含め、事前に予測できない災害その他避けることのできない事由については、労基法第33条による労働時間の延長の対象となっており、この措置は継続する。